

キャリア教育と大学アドミニストレーションの行方

西 出 良 一

〔抄 録〕

文部科学省は大学設置基準に「社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制」を盛り込んだ。本稿ではまず、大学はこれまで18歳人口の減少を大学進学率の向上で補う形での拡充を続けてきたが、教育と経済は不可分であり、財政危機や日本的雇用の崩壊を受け、今後は社会に輩出する卒業・修了者数の、つまり労働力の減少に質保証で対峙しなければならないことを考察した。そして、キャリア教育の深化は就職支援にとどまらず、学生自らが生涯設計力としてのキャリア開発力を身につけることにこそ意義があること、また、大学設置基準に「教育課程の充実と厚生補導を通じて」と、教育の上で初めて正課の内外が同一条文に対置された意義も踏まえ、大学アドミニストレーションも変容すべきであることを論考した。

キーワード：18歳人口の減少、雇用情勢、キャリアガイダンス、質保証、大学アドミニストレーション

はじめに

〈大学「卒業後」の変容〉平成22(2010)年、大学設置基準に新条項⁽¹⁾が加えられ、「社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制」に関して「大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の充実及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする。」と明記された。これに類する明文は従前の教育法規に見当たらず、大学に新たな義務が課せられたと言える。

1970年代末から資本主義諸国で財政危機を主因とする「福祉国家の危機」が論じられ、教育でも市場原理を背景として「私事化」に傾斜した。我が国も臨時教育審議会を設置した中曽根内閣から国立大学・高専を法人化した小泉内閣への中で⁽²⁾、教育面でも公の縮小や規制緩和で「小さな政府」化を進めてきた。そして、経済のグローバル化や国際的な競争激化がさらに進んだ今日、我が国の教育の方向もまた、経済イコール労働市場を追うことになろう。

平成20(2008)年9月、アメリカのリーマン・ブラザーズの経営破綻を端緒とする、世界同時金融経済危機が世界を覆った。我が国も深刻なダメージを受け、現在も不況を脱した感

はない。この間、企業や団体が人件費削減に取り組んだ手法は、新規採用の抑制と中高年の早期退職による正規雇用者枠を非正規雇用者で埋める雇用調整が中心である。というのも、日本の組織に共通で特徴的なキャリアパス設計は、新卒一括採用と年功序列が支える横並びの「遅い昇進」であり、これが人件費の高止まりを招いてきた要因だからである。そこにグローバル化した輸入の増大や生産移転も加わって、若年層も「調整が容易な雇用」への移行が急激に進んだ。

近年、各大学では、雇用情勢の悪化への即応を入学志願者や保護者に訴えて志願倍率増を狙う経営戦略もあって、就職実績に力点を置いた広報が多くなり、専門組織の設置や正課外での取り組み、正課教育への組み込み等も急増している。文部科学省(以下「文科省」という)が、大学設置基準を改正してまで「キャリアガイダンス」なる概念を大学の義務として盛り込んだのはリーマンショック対策の類ではなく、社会的及び職業的自立の言葉が象徴するように、政策判断によって、大学を取り巻く環境の変化、特に今後の指向を示唆し、大学が果たすべき役割を「学生の生涯設計能力の確立」として描いていると捉えるべきである。

〈先行研究と課題〉 先行研究を見ると、本田由紀によれば、我が国のキャリア教育は「職業観形成、職業意識の形成に偏って」おり「大学教育の本体はそのままにした上で」外側に各種の講座等をつけ加え「姑息な対処をしてきた」⁽³⁾。今後は「柔軟性と幅を備えた専門教育こそが、若者を教育の外部の世界へと導き着地させる上で有効な、『職業的意義』ある教育⁽⁴⁾」であり、それを「職業的レリバンス」と称している。従来の大学でのキャリア教育の検証を踏まえた設計変更が必要との指摘である。また、田中宣秀⁽⁵⁾は、キャリア教育は生き方を教え、モラルが低下した社会にも成果を提供できることから、道徳的な品格概念とその実現への専門を超えた正課内外の手法を、上西充子⁽⁶⁾は、自己の調査も踏まえ、キャリア支援・キャリア教育と学部教育は、統合されていないからこそ統合されることが望ましいとの回答が多く、専任教員の関与は限定的である現状を述べ、早期の職業選択の危うさと正課化を、それぞれ提起している。両者の指摘は、教員の専門教育を変えずに（本田の「本体はそのまま」も同義である）正課内外を包む大学全体の方向性を模索していると言える。政策面では、水月昭道⁽⁷⁾が、大学院の量的拡大が雇用を考慮していないことを、大江淳良⁽⁸⁾が、軽量化入試の後始末としての（と捉えている）キャリア何々という言葉の濫用を、それぞれ批判的に取り上げ、いずれも大学政策とキャリア教育と雇用情勢との接続上の課題を指摘している。ただ、これらの点だけでは従来のキャリア的教育とのずれや政策策定の経緯が見えず、今後の実効性を探るには、キャリア教育の質保証への道筋、正課の内と外の関係、大学アドミニストレーションの関与等の分析も必要である。

教育政策、したがってまた教育行政が、時代や政治の影響を受けること自体は避けられない。だとすれば、現代の社会情勢を超えて、我が国が必要とするキャリア教育とはどのようなものであろうか。その実現に大学はどうガバナンスすべきなのか。本稿ではこの二つを課題とし、

まず18歳人口の減少を大学進学率の向上で補う形で拡充を続けてきた大学の変化の実態と、日本的雇用システムの崩壊の関係性を考察したい。その上で、キャリア教育の深化を進めることで、単なる就職支援にとどまらない、生涯設計の中でのキャリア開発力を学生に付加しながら卒業・修了者数の不足を質保証で補償する意義に迫ってみる。そして、大学設置基準に「教育課程の充実と厚生補導を通じて」と、教育上の一つの目的に関して初めて正課と正課外が同一条文に対置の形で書かれたことで、従来の大学経営や大学行政を超えた、教育機構がバナンスとしての大学アドミニストレーションを構築すべきであることを明らかにしたい。

1. 18歳人口の減少と大学の出口

〈少子化の進行〉 我が国の少子化は確実に進行中で、18歳人口も平成21(2009)年度には121万人となり、第二次大戦直後を除く最大値であった平成4(1992)年度の205万人の59%⁽⁹⁾しかない。しかしこの間、大学は、進学率の上昇に支えられ、必ずしも少子化の危機感を感じなくてすみ、学生対応も「大学(生)生活」重視で、就職先や卒業・修了後は概ね本人任せであった。その方が、学生は自由を謳歌でき、教員は自己の研究やそれに基づく正課教育に集中でき、事務機構は教育成果を教員の責任に転嫁できた。また、産業界も白紙の人材を自由に染められ、大学は学士や修士の学位を(保護者や就職先にも)効率的に供給できた。さらに、大学の拡大は国の規制緩和政策にも乗り、過密と過疎の形で人口の増加と減少に悩む都市圏と地方(と大学の三方)の利害に一致し、郊外への移転や新增設を推進する結果も招いた。近年再び大学が都市部に回帰していることは大学の反転であり、反省でもある。

大学は、進学率の上昇を追い風に拡大路線を歩んでいる間、少子化の持つ志願人口の減少とは別の面、すなわち、労働人口の減少の面を軽視してしまい、特段の対策を取れなかった。大学入学者は大学院を経たとしても数年後には、他の学校の卒業者はもっと早く、就職期を迎える。就職を「出口の瞬間の事象」と限定できないことは明らかであるが、個人の生涯を支えると同時に、労働人口減に対抗できるよう質の観点から労働力の向上を考えていた大学はほとんど見られない。この頃から大学に広まった、学生が喜ばないことは必ずしも強く教育(指導)しないような風潮も影響していよう。そして、18歳人口の減少と大学入学者の拡大が同時に進んだ結果、大学では入学志願者数の頭打ちや学生の質の低下が、行政府では国家財政の窮迫や小さな政府への加速が、そして企業では正規採用の厳選化や非正規雇用への代替が、それぞれ急進した。

過去20年間の高校卒業者数と進学率が表1である。平成21(2009)年度の高校卒業者数は20年前に比べ60%しかない。この間に大学・短大への進学率は約1.8倍になったが、それは社会に出る年齢がより後方にシフトしただけで、輩出労働人口も20年前の4割減となった。

表 1 過去 20 年間の高等学校卒業者の変遷

| 調査年 | 事 項 | 高等学校卒業者 | | 大学・短大進学率 | | 専門学校 | 高 卒 者 |
|--------|-----------------|----------|-------|----------|-------|--------|--------|
| | | 人 数 | 変 遷 | 進 学 率 | 変 遷 | 進 学 率 | 就 職 率 |
| 1990 年 | (平成 2 年) 20 年前 | 1,767 千人 | 100 % | 30.6 % | 100 % | 15.8 % | 35.2 % |
| 2000 年 | (平成 12 年) 10 年前 | 1,329 | 75 | 45.1 | 147 | 17.2 | 18.6 |
| 2010 年 | (平成 22 年) 現 在 | 1,068 | 60 | 54.3 | 177 | 15.9 | 15.8 |

注：学校基本調査速報（今春分）と文部科学統計要覧（それ以外）から筆者作成

そして、過去 20 年間の大学卒業者数が表 2 である。平成 21（2009）年度の大学卒業者数は 20 年前に比べて約 1.4 倍になったものの、実数では約 14 万人の増加に過ぎない。こちらも新社会人の学歴構成が高学歴化にシフトしただけで、我が国の若年層の新規労働力は大きく減少し続けている。しかも、雇用情勢の悪化で就職率が低迷しており、大学卒業時の就職者数は 20 年前から 5 千人しか増加しておらず、仮に大学院進学者が 2～5 年後に全員就職したとしても、その増分は 5 万人弱に過ぎない。人数を補う質的な対策が必要なことは明らかである。

表 2 過去 20 年間の大学卒業者の変遷

| 調査年 | 事 項 | 大 学 卒 業 者 | | 大学院進学者 | | 就 職 者 | |
|--------|-----------------|-----------|-------|--------|-------|--------|--------|
| | | 人 数 | 変 遷 | 人 数 | 進 学 率 | 人 数 | 就 職 率 |
| 1990 年 | (平成 2 年) 20 年前 | 400 千人 | 100 % | 27 千人 | 6.8 % | 324 千人 | 81.0 % |
| 2000 年 | (平成 12 年) 10 年前 | 539 | 135 | 58 | 10.7 | 301 | 55.8 |
| 2010 年 | (平成 22 年) 現 在 | 541 | 135 | 73 | 13.4 | 329 | 60.8 |

注：学校基本調査速報（今春分）と文部科学統計要覧（それ以外）から筆者作成

〈人的資本投資〉 学校種による修業年限の違い、卒業者の少ない学校群、浪人や留年等を勘案しても 18 歳人口は過去 20 年間に約 80 万人も減少した。平成 38（2026）年度の 18 歳人口は約 111 万人であり、最低 18 年後まで回復しないことも既に確定した。新卒者以外に供給源と考えられるのは、専業主婦、高齢者等であり、前者は出産や育児への支援が、後者は過去のスキルの活用や（狙いが財政再建でも）年金の支給開始年齢や金額の抑制が、それぞれ就労を後押しする。しかし生き残りを賭ける経営者側は、専業主婦や高齢者を、そして若年層のフリーターを、人件費の調整弁としての「非正規雇用の供給源」としか見ないであろう。採用側で長期的な内部人材養成を文化として肯定する限り、中途採用制もまた即戦力以外には容易に広がらない。正規雇用の主たる供給源は、やはり大学卒業者や大学院修了者である。

アメリカでは 1950 年代から経済発展と教育の関連性や能力向上のための支出が、人的資本投資として論じられてきた。ベッカー⁽¹⁰⁾は「学校教育は、年齢—収入プロファイルを急勾配にし、…資本に対して償却を行なう」と述べ、佐野陽子⁽¹¹⁾は「企業内教育の費用負担と収益回収を考えることによって、賃金と限界生産力は常に均等性が成り立たない」と指摘した。つまり、教育面から見た経済成長は、労働力の質の向上が技術の進歩等によって社会に還元される人的資本投資と考えられる。であればなお、企業側に教育の余裕がなくなり、フリーター

の若者までもが基礎的能力があっても第2次労働力化している我が国の将来を見据え、大学はより付加価値や到達度が向上する教育を行わなければならない。労働人口減少の実数は卒業時の瞬間値ではなく累積値であり、その上、最も（質的にも量的にも）層が厚い団塊の世代が定年退職期を迎えており、高齢化の方の影響も上乗せされる。この間も社会全体が高度化、複雑化、専門化していることは明白であり、そこに経済のグローバル化や国際競争の激化も加わり、今後もその傾向は続く。労働人口はすなわち労働力であり、この減少にはやはり、数以外の、付加価値や潜在力を高める対策が必須である。

2. 大学が考えてきたキャリア形成と学生の意識

〈大学側での職業意識の修正〉 我が国は、長年、科学技術の進歩による省力化や高付加価値化を得意とし、規律、規制、努力、几帳面に代表される国民性から、忍耐強く生産性の向上に励んできた。企業はまた、人的資本としての社員の向上心、同質性を重んじ、新卒者を一括採用し、OJTに代表される企業内教育で競争力を維持させ、雇用側と敵対しない企業内労働組合、解雇や転職を前提としない終身雇用、そしてそれを裏付けとする年功序列で、社員（とその家族）の人生を抱えながら国の発展を支えてきた。ただ、大学側は学問の自由や大学の自治に軸足を置いて産業界とは距離を取り、労働力としての人材に対する要請は必ずしも汲み取れなかった。この間に少子高齢化という社会現象だけではなく、先進資本主義諸国で財政危機が主因となった「福祉国家の後退」が進み、世界中がグローバル化する中で、これらの日本的な雇用システムが制度疲労を起こしたと言えよう。山本眞一⁽¹²⁾は「社会と大学との間では、学問研究の論理を優先する大学教員と、職業に役立つ実学的教育を求める国民との間で対立」があると指摘している。教育と経済は本来不可分であり、大学も学生も社会と遊離して存続することはできない。ただ、学生のキャリア形成力とは最終的には生涯形成力に他ならず、大学教員が短絡的な実利教育を忌避する姿勢は間違っていない。大学は学生の人生設計の能力を高め、キャリア設計に必要な実力と潜在力をこそ教育しなければならない。

従来から大学は、特化した職業資格教育も行ってきた。例えば、医師、歯科医師、獣医師、薬剤師には、大学の指定学科卒業が必須になっている。国も教育と資格の水準を厳格に定め、この4資格には6年制の大学教育（と国家試験合格）を課している。高校以下の教員養成等に関しても大学は職業免許教育を行ってきた。これらに共通なのは、知識や技能の他に、体系的で高水準の完結型教育課程を置くことや、人間力や態度といった社会性や規範意識の涵養が必要な職種であることである。また、大学は職業の高度化にも対応し、例えば国立大学は3年制の医療技術短期大学部を全廃し、4年制の看護系学科に一本化（平成18〔2006〕年度に転換完成）し、国は法曹養成に特化した法科大学院、高度な教員養成に特化した教職大学院に代表される専門職大学院に、新たな設置基準や学位を構築した（平成14〔2002〕年度）。これらの職業は、体系的な知識や実践を前提にしつつ、なおかつ詰め込み型教育課程がキャ

リア開発に有効性が高いからと考えられる。橋本鉦市⁽¹³⁾は、専門職の在り方や養成政策について、資格試験と大学教育の、質と量のコントロールは国家・専門職集団・大学の三者がかかわり、一種の大枠的な権力構造＝レジームとして把握できることを指摘している。

従来、大学が考えてきたキャリア的教育は、職業意識や自立意識の涵養を前提とせず、大学で普遍的、教養的な教育や所属学部・学科の専門教育を受け、自己の志向に応じて（特定の免許・資格にも）必要な単位を修得し、そして卒業・修了することとされてきた。この漠然とした「重要なものが大学で身についた」はずで、それを「伸ばすのは就職先の責任」とする二つの考え方の乖離が、今日、顕在化したのである。教育基本法は平成 18（2006）年の改正で、第 2 条第 2 号に教育の目標として「個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと」を規定した。また、同法第 17 条第 1 項に基づき、国会に報告された教育振興基本計画でも「特に重点的に取り組むべき事項」として「キャリア教育・職業指導の推進」が挙げられている⁽¹⁴⁾。学生が多様化し、社会全体が流動化する中で、大学も実践的なキャリアガイダンスの方向に軌道修正を迫られたと言えよう。大学が労働生産性を追うためではなく、相乗効果を高めるためにである。

〈学生の職業意識と教育とのギャップ〉 学生が、大学でのキャリア形成という言葉で真っ先に思い浮かべるのは、やはり進路、それも就職のことであろう。近年、国立大学や自然科学系の理・工・農学部では大学院進学率が高まっている⁽¹⁵⁾が、それでも社会に出る時期はすぐに到来する。大学が考えるキャリア形成は大学で専門教育を受け（身につけ）させることであるが、学生の中には必ずしも明確な将来展望を指向しての努力を積まないまま学生生活を過ごしてきた者も少なくない。そして今、リーマンショック後に急速に冷え込み、かつ日本的な雇用システムの制度疲労と相まった雇用情勢と格差社会の前で立ち竦んでいるのである。

現在の就職活動期の大学生・大学院生の意識を調べたものが表 3⁽¹⁶⁾である。学生個人の就職観は、文系・理系とも「楽しく働きたい」、「個人生活と仕事を両立させたい」、「人のためになる仕事をしたい」の順であり、ワーク・ライフ・バランス（Work-Life Balance）重視の傾向が強い。本来理系は、文系に比べ大学で学修する専門知識や技能が就職に結びつく率が高く、今春の大学卒業者を見ても、専門的・技術的職業に就く割合は、人文・社会科学系の 13%に対し、理・工・農学は 71%と大きな差が出ている。これらからも、大学でのキャリア形成には、専門性とともに人生を見渡した設計力や職業観の教育が必要であることがわかる。希望企業の規模については、全分類とも「やりたい事ができるのなら大手」、「やりがいがあれば中堅以下でも可」が 1・2 位であり、意欲とやりがいが基礎となっている。ただ、文系では後者が 1 位であり、現在の雇用情勢の影響を受け「まずは就職」といった印象を受ける。

表 3 大学生の就職活動期の意識

| (1) 個人の就職観 | | | | (2) 希望企業の規模 | | | |
|-----------------|----------------|-------|-------|-----------------|----------------|-------|-------|
| 区 分 | (選択肢 8 から 1 つ) | | | 区 分 | (選択肢 6 から 1 つ) | | |
| | 理系 | 文系 | 合計 | | 理系 | 文系 | 合計 |
| 楽しく働きたい | ① 29% | ① 33% | ① 35% | 絶対に大手がよい | 14% | 8% | 10% |
| 自分の夢のために働きたい | 12% | 11% | 11% | やりたい事ができるのなら大手 | ① 46% | ② 38% | ① 42% |
| 個人の生活と仕事を両立させたい | ② 23% | ② 21% | ② 23% | やりがいがあれば中堅以下でも可 | ② 33% | ① 43% | ② 39% |
| プライドの持てる仕事をしたい | 12% | 9% | 12% | 中堅・中小がよい | 3% | 4% | 3% |
| 人のためになる仕事をしたい | ③ 14% | ③ 16% | ③ 14% | 公務員・Uターン希望等 | 4% | 5% | 5% |

出典：注 (16) から筆者作成，○内は順位

観点を変えて，大学院教育に対する問題意識についても見てみる。日本学術会議が工学系教員と学生を対象とした調査⁽¹⁷⁾（選択肢は教員・学生に共通）では，教育・研究環境に対する評価について，学生は「産業界との連携」と「カリキュラムの体系性」に不満を持つ者がともに約 60%に達するが，教員は「実験・研究用の設備や施設」に不満を持つ者が約 45%である。また，教育のあり方について「そう思う」と回答した者の割合でも，学生の 8 割以上が「企業との共同研究プロジェクトに学生を参加させるべき」と答えたのに対し，教員の 8 割以上が「教員の研究に参加することが最もよい教育法」と答えている。

また，文系大学院学生に関しては，立命館大学の調査⁽¹⁸⁾によれば，企業は「多様で複雑化した課題に対して前向きに取り組み，課題解決を遂行できる人物」を求め，学生は，大学の「各企画への院生の参加状況は決して芳しくない」が，「研究の過程で身につく『論理的に物事を考える』『部分を理解して全体を把握する力』が活かされることが多い」と考えている。文系は大学間の差異が少なく，本調査の汎用性も高いと思われる。この大学では「高度な専門性とその過程で得られる汎用的能力と社会運用性を合わせ持つこと」が重要と考え，アドミニストレーションの観点からキャリア担当職を（外部委託せず）常勤の事務職で学部毎に配置し，将来を見据えた学習目標を大学院生活の当初から明確化させるプログラムを敷いている⁽¹⁹⁾。

このように，学生の意識は感覚的で企業との接触を急ぎ，腰を据えた学修を勧める教員や，社会性や自立性を高めようとする大学の意図を汲んでいるとは言えず，短いスパンでの幸福感や就職への即効性を追う傾向がある。学生はより良い就職の瞬間を迎えさせてくれる設定を期待しており，大学への依存とギャップが感じられる。現実には，どのような組織であれ，自分のやりたい仕事が就職時から退職時まで続くはずもなく，逆もまた然りであり，大学は就職後のキャリア・デザインを長期的かつ確実に形成できるよう教育しなければ，やりたくない仕事に遭遇したことを理由に職を辞す傾向が強まりかねない。大学は社会人直前の教育機関であり，学生は大学で人間的視野を広げ，専門分野の知識・技術や問題解決能力を深化させ，進路を決定し，就職後にこそそれを自ら向上させていく力が求められるのであり，在

学中の満足感を追うのではなく、大学はその形成能力をこそ教育しなければならない。

大学は、人材養成を高度化させるためにも、そして大学間競争に勝ち残るためにも、多様化が著しい学部学生をすべて捕捉し、大学院生の専門性はより先鋭化させざるを得ない。しかも国家財政の悪化や家計支持者の負担限度から原資には限度があり、大学アドミニストレーション上も現実の中で専門分野や正課内外の壁を超えて、包括的かつ体系的なキャリア教育を追わなければならない。近年大学では、様々な啓発や教育のプログラムを準備し、かつ教員以外に専門職を配置して、学生の指導・助言・支援に当たっている。この分野は、従来は教育と管理の、又は教育職と事務職の「狭間」であったが、今後は、開拓、拡充が急がれる。大学で10代後半から人生のキャリア・デザインを教育することは困難が予想されるが、就職だけではなく生涯を見据えた、専門性と人間性を涵養しなければならない。

3. 教育行政上の量から質への変容

『量から質への変遷』 乾彰夫⁽²⁰⁾ は「一元尺度的能力主義の成立を基本的に規定した社会経済的要因は、『日本の雇用』と総称されるような終身制・年功制的な雇用制度・慣行」であるが、日本社会での教育的価値は「どのように『自分を未確定の可能性の中から選択する』主体的契機を育てるか」であり、この「自分を選択する」ことは「職業は中心課題の一つであるとしても、その範囲は『生きかた』全体へと広がる」と述べている。ここまで見たように、日本型雇用は、急激な少子高齢化、大学進学率の向上、価値観の多様化、そして世界的な産業構造のグローバル化によって崩壊して大転換期にあり、大学教育も専門知識の伝承や知的欲求の充足だけではもはや時代に遅れてしまう。今必要なのは単なる人口や労働力の減少対策ではなく、学生の生涯形成力の向上策に他ならない。そこで、教育行政上の変容を見ておく。

大学の設置や改組等に実質的な許認可権を持つ文科省は、大学審議会において「昭和40年代までの急速な高等教育の拡大は十分な計画性をもって行われたものではなかった」ので「高等教育の発展を図るため、昭和51年度以降計画的に整備を実施」したが、「平成5年度以降は18歳人口の急減等を踏まえ、従来のような計画的な整備目標を設定する手法が必ずしも適当ではなくなった」と答えている⁽²¹⁾。これらの「高等教育の計画的整備」を策定する過程で、まず昭和50年代（昭和51～61年度）には政令指定都市等への大学の新增設の抑制で人口過密を、昭和61（1986）年度以降（昭和61～平成4年度）には恒常的・臨時的定員増で18歳人口のピーク緩和を、平成5（1993）年度以降（平成5～12年度）には規模（総入学定員と進学率）の想定を行い18歳人口急減の大学への激変緩和を、平成12（2000）年度以降（平成12～16年度）にはその見直しと弾力化を、それぞれ方針化し、施策を先導してきた。しかし、昭和期は人口密集・過疎も踏まえた大学の地域間格差の是正が前面に出ていたが、平成期に入ってから、18歳人口の短期急増とその後の長期減少が確実であることによる「量（総入学定員）の問題」、ニューライト政策に始まり、バブル景気とその後の失われた10年に奔走し、

破綻直前からの再建が急務である「財政（景気）の問題」、大学進学率の増加による学生の「質（多様化）の問題」が多層化し、重点が計画的整備から将来構想へと移行してきた。

また、大学審議会はこの時期に教育の構造改革にも傾注しており、平成 10（1998）年 10 月には高等教育界全体に大きな影響を及ぼした「21 世紀の大学像と今後の改革方策について—競争的環境の中で個性が輝く大学—」を答申した。この答申は、過去の大学改革の総括と今後の提言を行ったもので、各大学等の個性化、学校種の多様化、教育研究システムの柔構造化、責任ある運営体制の確立、評価システムの確立と資源の効果的配分等に言及している。その中で「少子化の進行に伴い若年労働人口が減少していく 21 世紀初頭においても我が国が引き続き発展していくためには、社会の各分野で活躍できる高等教育を受けた質の高い人材の供給を一定規模確保することが必要」であり、大学院では「高度の専門的知識・能力を有する人材の養成への需要や、職業上必要な新しい知識・技術を求める者等の要請に適切に対応していくことがより一層求められている」としている⁽²²⁾。

〈さらに質保証へ〉 過去 50 年間の大学と入学者の数が表 4 である。平成 22（2010）年度は 778 校、62 万人であり、前述のように大学側が平成初期に、第 2 次大戦直後生まれのベビーブーマー対策以上の量的拡大に走ったことは明らかである。短大からの転換や新たに需要が起きた分野もあるが、まず設置ありきで走った大学も多い。それでも、平成 10 年代に大学改革は本格化し、専門職大学院制度は法制化、国立大学は法人化され、学生の学修と就職や生涯の捉え方も次第に距離感が縮まり、量の問題から質の問題に進展してきた。平成 15（2003）年 3 月の中央教育審議会答申（新しい時代にふさわしい教育基本法と教育振興基本計画の在り方について）を経て全文改正された教育基本法に前述の第 2 条第 2 号が書かれたことも、教育が産業や政治に左右されるのではなく、我が国の変容を先導し続けていくために必要な過程であると捉えたい。そして平成 20 年代は、教育の、卒業・修了者の、質保証が本格化していく。

表 4 過去 50 年間の大学数と大学入学者数の変遷

| 調査年 | 事 項 | 大 学 | | | 大 学 入 学 者 | | |
|-----------------|-------|-------|--------|------|-----------|--------|------|
| | | 学 校 数 | 10 年の差 | 変 遷 | 人 数 | 10 年の差 | 変 遷 |
| 1960 年（昭和 35 年） | 50 年前 | 245 校 | — 校 | 48 % | 163 千人 | — 千人 | 33 % |
| 1970 年（昭和 45 年） | 40 年前 | 382 | + 137 | 75 | 333 | + 170 | 68 |
| 1980 年（昭和 55 年） | 30 年前 | 446 | + 64 | 88 | 412 | + 79 | 84 |
| 1990 年（平成 2 年） | 20 年前 | 507 | + 61 | 100 | 492 | + 80 | 100 |
| 2000 年（平成 12 年） | 10 年前 | 649 | + 142 | 128 | 600 | + 108 | 122 |
| 2010 年（平成 22 年） | 現 在 | 778 | + 129 | 153 | 619 | + 19 | 129 |

注：学校基本調査速報（今春分）と文部科学統計要覧（それ以外）から筆者作成

前述のとおり、近年世界的に教育の私事化が進んだのは財政（政治）的利点からであり、矢野真和⁽²³⁾は、教育は「社会全体のため」にあり、それを視野に入れないと「教育に税金を投入する意義も見えてこない」と指摘し、短絡的な大学過大論を戒めている。しかも、大学

進学率がここまで上がると、上・下位校間や非進学者との格差が進行し、そこからの脱出が困難となることが容易に想像され、非正規雇用者層と通底する格差問題が顕在化する。国立大学のあり方、学生支援機構奨学金の収支、私立大学への国庫助成、補助金政策等も早急な再検討が必要である。OECD の調査では、我が国の大学型高等教育卒業率は 36.1%（加盟国 24 か国中 14 位）⁽²⁴⁾ であり、決して高くはない。国際競争力の観点からも、人材の量から質への変容は数の抑制ではなく質の向上と保証で対処しなければならず、国家財政が窮迫する中、対前年度比で歳出の数字を削るだけではなく、その財政負担についての国民的な合意形成も必要である。

4. キャリア教育の深化と大学アドミニストレーション

《キャリア教育の模索》 中央教育審議会は、平成 20（2008）年 12 月に「学士課程教育の構築に向けて」を答申した。これは、昭和 51（1976）年度からの「高等教育の計画的整備」が平成 12（2000）年度からの「高等教育の将来構想」に形を変えて量から質の整備へと変容し、大学改革の急進に伴って、平成 17（2005）年の「我が国の高等教育の将来像」と「新時代の大学院教育」の両答申を経て、学生のボリュームゾーンである学部教育構築を方向付けようとしたものである。社会がグローバル化する中で、大学教育の規模は既にユニバーサル段階に達し、質的にもかつてマス段階に入った時代以上の激変期にある。

この答申の問題意識の一つとして「少子化、人口減少の趨勢の中、学士課程の入口では、いわゆる大学全入時代を迎え、教育の質を保証するシステムの再構築が迫られる一方、出口では、経済社会から、職業人としての基礎能力の育成、さらには創造的な人材の育成が強く要請されている⁽²⁵⁾」ことが挙げられている。長年、知の拠点である大学は、知的探求である教育と自己選択である就職とは必ずしも同一線上にはない（なくてよい）との立場であったが、今や学生は教育成果のエビデンス（Evidence）でもあり、その質保証と経済社会からの人材の要請は同一線上にあり、学生（本人の生涯と対保護者）・社会（労働力需要と対企業）・大学（志願者確保と学生の質保証）のいずれのためにもキャリア教育の深化が必要である。前述のとおり、18 歳人口は減り続けているのに大学入学者は増え続けている状況から見て、かなりの大学で入試が入学前の学力担保力（スクリーニング機能）を低下させている中、労働力（新規採用者）の供給元は高校から大学へ重心が移っている。であれば、大学は自らの教育力で卒業・修了時の学生の質を上げ、労働力（数）の減少を生産性（質）の向上で補うとともに、グローバル人材としてイノベーションを生み出せる創造力や、将来の未知の社会変動にも対応できる潜在力を、社会で発揮できる人材を輩出しなければならない。

教育課程の体系化についての課題として、具体的には「科目内容・配列に関して個々の教員の意向が優先され、必ずしも学生の視点に立った学習の系統性や順序性などが配慮されていない、あるいは、学生の達成すべき成果として目指すものが組織として不明確⁽²⁶⁾」との指摘

がある。正課教育の設計上は、質的にも量的にも必要かつ十分な授業科目を準備し、履修段階、到達度、評価等に配慮した教育内容で、学生の安易な履修選択で断片化しないよう、カリキュラム・ポリシーを意識した構築が求められている。大学は「教育上の目的を達成するために必要な授業科目を自ら開設し、体系的に教育課程を編成する」ことを大学設置基準第19条で義務付けられており、キャリア教育のように部分集合的なプログラムでも（正課内外での切り分けはあっても）階層的な設計を図る必要がある。また、大学に期待される取組として「キャリア教育を、生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指すものとして、教育課程の中に適切に位置づける」ことが、国によって行われるべき支援・取組として「産学間の対話の機会を設け、インターンシップの推進に向けた理解の増進などの環境整備を進める」ことが、それぞれ挙げられている⁽²⁷⁾。これらも、単なる職場体験の水準ではなく、教育実習のように周到な事前の前提教育と事後の到達度評価等を組み合わせる等、社会とのつながりや職業意識を醸成する必要がある。「一方的に知識・技能を教え込むのではなく、豊かな人間性や課題探求能力等の育成に配慮した教育課程を編成・実施する」ともあり、多様化する学生に社会性や規範意識も教育しなければならず、正課外も見据えた有機的な位置付けも必要である。

ところで、キャリア教育の深化、言い換えれば、これから求められるキャリア教育の要素とは何かという課題に戻ってみる。まず、大学に入学し学修する知的な面、つまり専門分野の知識や技能等への教育。次に、正課内外でもに取り組むべき道徳的な面、つまり社会性やコミュニケーション能力等への教育。そして、卒業・修了論文から卒業・修了後への接続ともなる応用的な面、つまり問題発見及び解決能力や人生そのものの設計能力等への教育。この三つの面を基本とし、卒業・修了後はさらに自らが、社会情勢の変容に挑戦し、産業や文化に貢献し、個人としても一社会人としても自立し有意義な人生を生きられるよう、大学教育が寄与することであろう。大学内のあらゆる場や人の連携が、そしてFD (Faculty Development) による改善が重要であることがわかる。

『大学アドミニストレーション』吉武博通⁽²⁸⁾は、大学における「トップマネジメントの究極の役割を、①自らの大学の社会における存在価値とそれをさらに高めるための方向性を学内外に明示すること、②教育研究の質の向上を促進するための環境の整備と経営基盤の強化、③組織の状態の把握と健全性の維持、及び成果の確認とその公開、という3つ」に絞れると指摘する。我が国の財政や少子高齢化の実態から考えて、大学の経営（法人）側は大学間の存続競争や機能別分化も覚悟せざるを得ない。今後は学生への教育と同様に、大学本体の、体系的な機能の強化、行政学と経営学の融合的な「総合管理」が必要である。アドミニストレーションとは「総合管理の邦語化に他ならない⁽²⁹⁾」。これからの大学のあり方には、従来以上に質と量と財政（国民負担）への説明責任が問われ、経営にとどまらない総合的な大学管理の実質化も急がれる。IR (Institutional Research) 機能の充実も同源である。

さらに、本答申の大学事務職への言及についても見ておく。実践的な課題は「高度化・複

雑化する課題に対応していく職員として一般的に求められる資質・能力には、例えば、コミュニケーション能力、戦略的な企画能力やマネジメント能力、複数の業務能力での知見、大学問題に関する基礎的な知識・理解など⁽³⁰⁾」が挙げられる。大学アドミニストレーションに対し、教育に関する重要答申で、単位制度の実質化や成績評価と同格の事項を設け、その重要性及び実質化と充実について明記されたことは注目に値する。これは単に事務局機能の向上を求めたのではなく、教員との分担や協働には「大学院等で専門的教育を受けた職員が相当程度いること」が大学改革の必要条件になるとする等、アドミニストレーターの方向性も示した。新たな需要として例示されたインストラクショナル・デザイナーならば、学修教材や学生指導事業の構成を考える上で有効であるし、産業カウンセラーならば、キャリア教育の深化の一環として、求人紹介や経験談にとどまらないガイダンスが開発できよう。また、国公立の全大学で法人による大学経営が通例となった現在、識見ある法人役員層のキャリアパス設計にも結びつく。今や、大学アドミニストレーションもまた、教育と同一線上にある。

5. 社会的・職業的自立を支える質保証

〈中長期的な大学の在り方の検討〉 中央教育審議会はさらに、平成 21（2009）年 6 月に「中長期的な大学教育の在り方に関する第一次報告」を、同年 8 月にその「第二次報告」を、それぞれ発表した。大学の在り方を検討する中で、大学教育の質保証の観点から審議され、カリキュラムの充実と厚生補導を併置したキャリアガイダンスによって教育職と事務職の協働が前提とされたことは、今後の大学組織の変容への影響も極めて大きい。

質保証の議論は大学のグローバル化とユニバーサル化を直接の要因とし、大学教育の構造転換には質と量の両面での施策が必要との認識に立つ。量の面では、先に見たように、この 20 年間で大学数は 270 校以上、入学者数は 12 万人（大学院も含めた在学者数は 75 万人）以上、それぞれ増加している。質の面では、これに加えて、教育に限らず事前審査から事後評価に移行した規制緩和政策によって大学を設置・転換しやすくなった影響もある。学生の変容には、さらに家庭環境や社会情勢の変化による価値観の多様化の影響も大きい。

この第一次報告では最終的に保証されるべきは学生の学びの質と水準で、その保証は各大学が責任を持ち、その質は社会が評価するものであるから質保証システムの構築は国の重要な役割であることが、質保証の基本とされている⁽³¹⁾。大学は、社会や学生からの多様なニーズに（迎合ではなく）正対しなければならない。また、学生支援・学習環境整備の検討では、「従来の大学の在り方に関する議論では、教育と研究が着目されてきたが、学生支援（経済的支援、履修指導、進路・就職相談等）、学習環境整備、正課外教育（図書館等の学習環境、キャンパスライフ等）の在り方は、十分議論がなされてきたとは言えず、質保証の観点からの検討が必要⁽³²⁾」との指摘もある。大学教育は正課の内と外で構成されており、それが質保証につながることを意味し、専門教育と就職（後）を、そして専門知識と社会的・職業的自立を融合

させて考えるべきキャリア教育においても重要な視点であると同時に、厚生補導という正課外概念が教育上に対置されたことでアドミネストレーション設計上も変容の転機にある。

また第二次報告では、第一次報告の中心であった「構造転換」から、中でも大学教育に絞った、公的な質保証システムの再検討、大学院教育、学生支援・学習環境整備の3点を中心にまとめている。その公的な質保証システムの中で、学生支援・学習環境整備の観点からの質保証として、新たな大学の教育活動としてのキャリアガイダンスの位置づけを取り上げ、そこには「学士課程教育の構築に向けて」からの踏み込みが見られる。大学の自主性や自律性を尊重することも明記されているが、やはり「学生が入学時から自らの職業観、勤労観を培い、社会人として必要な資質能力を形成していくことができるよう、教育課程内外にわたり、授業科目の選択等の履修指導、相談、その他助言、情報提供等を段階に応じて行い、これにより、学生が自ら向上することを大学の教育活動全体を通じて支援する『職業指導（キャリアガイダンス）』を適切に大学の教育活動に位置づけることが必要⁽³³⁾」であり、法令上の明確化につながった。大学院教育の実質化の中でも「大学院修了者の資質・能力が産業界を含む社会のニーズに合致しないとの指摘⁽³⁴⁾」があり、ここでも入学前から進学を経て修了後、果ては生涯設計に至るまでの支援・指導が必要であるとされている。この報告後も、質保証システム、大学院教育、大学規模・大学経営、大学行財政、教育情報の公表促進、幅広い年齢層が学ぶ大学教育、グローバル展開、国公立大学の健全な発展等について審議され、平成22(2010)年5月には「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（第二次審議経過報告）⁽³⁵⁾」で学校教育の各段階での方策の必要性が提起された。大学は、アジア地域の発展も見据えた留学生教育、認知や理解が進んで増加傾向にある発達障害学生⁽³⁶⁾の教育、高度化が必要なりカレント教育等、新たな設計が必要なキャリアガイダンスも構築し、留学生30万人計画や環境基本計画等、中・長期的な政策との整合性も考慮しなければならない。

〈大学での「教育」の強化〉 著名企業や高倍率の公的機関に就職できる学生はどんな特性を持つのであろうか。そのような学生の養成だけが大学教育の目的や成果ではないことは言うまでもないが、端的には学力（勉学による到達度）が高く、学力以外の社会性、自立性等も含めて選抜に強い者である。大学の入学者選抜では難関校ほど学力オンリーに近いが、就職時の難関組織は人的側面での選抜も厳しい。近年、一部の大学が盛んに喧伝しているような、キャリア何々による就職試験テクニックや課外活動で培われる（とされる）対人能力が決め手であるとも思えないし、もしそうなら、昨今の質保証の論議は起きないであろう。つまり、大学入試に比べて人間的側面が強まるだけで、それが学力的側面に置き換わるわけではない。

学力との関連での論考では、小杉礼子⁽³⁷⁾は「入学偏差値によって有効なキャリア教育・キャリア形成支援策は異なるが、学内でよい成績を取ることが就職活動の満足度につながることはどの類型（上・中・下位校）でも共通である」と論じ、大武文雄ら⁽³⁸⁾は、「企業は大卒従業員に対しては、根性、忍耐力や協調性、そして健康的な体（体力）を期待するのではなく、

むしろ他に違った能力（例えば、学問的、専門的能力）に期待して、それが発揮できる仕事に就かせると推測でき」、入社後「大卒従業員の場合、スポーツ活動は昇進に影響を与えないことがわかった」としている。もちろん、正課外活動は人間形成面でも極めて有益であるが、下村英雄⁽³⁹⁾は、「勉学志向は、大学生のキャリア教育全般で、従来以上に重視されるべき」と指摘しており、大学は、正課の質保証を重視した正課外活動の指導が必要である。

従来のキャリア教育は「お仕着せの教育プログラムによって手取り足取り学生を指導するために、かえって学生の主体性が損なわれ、思考力が育たないという傾向⁽⁴⁰⁾」が見られ、就職に強い工学系大学でも「大学院進学率も高く、就職状況も長年良好であった。しかし、それが逆に学生のキャリア意識の発達を阻害している感がある⁽⁴¹⁾」という指摘もあり、即効狙いの就職対策企画に走りがちな「的」教育の戒めとして、今後のキャリアガイダンスを考える上で重要な視点である。社会的な自立には、自己を客観視して他者との関係を築くことは必須であり、西澤潤一⁽⁴²⁾は「大学で何を教えればよいかという基準は長い間に変化」したが「本人が世の中に出て行って一人前の大人として仕事をさせられたときに、しっかり要求に応えられることが最低限必要」とし、大学における「甘い教育」を戒めている。また、職業的な自立には、大学の卒業・修了者が確実な専門知識を持つことは前提条件である。学生は必ず専門を学修するユニットに属しており、学位にも専攻分野が付記される。専門分野との関係性については、本田⁽⁴²⁾は「個々人が社会の中で、特に仕事に関する面で、立脚することができる一定範囲の知的領域」という、努力・知識や「よりあからさまな機能的要請」を超え、学校教育になじみ、自分が意欲的で創造的であることができる一定枠の「専門性」獲得への期待を述べている。この概念は必ずしも狭義の学問分野とリンクしなくても許容され、高等教育以下の段階にも適用できるキャリア観であり、具体化に向け注目が必要である。

〈キャリア教育と質保証の波及〉 我が国の少子高齢化を産業構造の変化との関係で見れば、社会や職業の移行を再構築しなければならないのは、どの教育段階においても同じである。教育は体系的な積み重ねが重要であり、初等から高等に至るそれぞれの学齢において、社会的・職業的自立や社会・職業への移行を学んでいく必要があり、さらに高学年に進むにつれて自己の生涯設計能力も高めていかなければならない。大学に質保証が求められた要因は、事後評価制への移行と国際競争力の強化が根本にあり、キャリア教育だけに限らない。大学は大学院を抱える最終的な高等教育機関であり、あらゆる学問領域をカバーしているからこそ、大学で専門性を踏まえた質保証のあるキャリア教育ができれば、学生本人のみならず、すべての教育階層に波及させられることに特別な意義がある。キャリアの技術的な移転論だけであれば、専修学校や高等学校専門学科や高等専門学校へ先に議論が集まったはずである。

現在、中央教育審議会では、前述の「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」の答申の策定が進んでいる。学校教育の各段階での方策の他に、学校体系の複線化を進めてきた近年の教育政策から考えて、人的資源の重視や多様化した若年層への啓き^{ひら}

も包括した、実践的で新たな枠組みや制度の提起も想定される。それが大学とどう整合するのかは即断できないが、大学に進学しない若者にも大学教育にも持続可能な社会にも有効な制度設計となるよう、大学はキャリア教育への研究面からの後押しも行わなければならない。

社会の変容は今後も間断なく続くに違いないが、学生に自己責任や選択を迫るだけではないキャリア教育の深化形を考える時期が到来している。大学での教育や生活は正課の内外を問わず多様な側面を持っており、様々な場での経験や様々な人の指導による複合的な効果として、社会的・職業的自立に関する能力が養成される。近年は社会とともに学生も個人主義志向が強まって、学生の対人能力は低下しており、社会性への指導に対する社会からの要請も高まっている。大学が、正課内外、学内外を問わない総合的な連携（教育）体制及び責任（保証）体制を構築できるかが、その鍵となる。大学は、単なる学部や研究科の自治的な集合体ではなく、複合的・多層的な教育・研究機関として、確実なガバナンスの下でアドミニストレーションを行う組織であり、教育内容にも輩出学生にも質保証は当然の前提である。

おわりに

〈キャリアガイダンスの行方〉 大学のキャリア形成の方向は、研究室での徒弟制や就職先のあっ旋から、学部での就職や支援の混乱に近い時期を経て、大学における社会的・職業的自立に関する指導（キャリアガイダンス）の段階に進んだ。それは「公的な質保証システム」としても重要であり、大学設置基準の新条項に戻ると、大学が学生に付加すべきは「学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力」である。さらに「教育課程の充実及び厚生補導を通じて培う」には、正課内担当の教育職と正課外担当の事務職の、教育上の実効ある協働が必要で、大学アドミニストレーション上の融合も重要であり、担当（できる）事務職の、位置づけの明確化、能力開発とインセンティブの設計、持続可能なキャリアパスの担保や選択肢の提示も急務である。

今後、大学設置基準への明記によってキャリア教育の深化が期待できる（迫られる）が、その動機や展開は個々の大学の立場や場面によって異なるであろう。例えば、設置認可申請や認証評価等への記載が課され、競争的資金等の審査の観点にもなり、国立大学であれば中期目標・計画への明記も必要である。前述のように雇用システムの激変に適応できているかは広報効果も大きく、志願者獲得対策や学修のモチベーション向上にも活用できよう。産業界への期待される人材輩出の要請と、学生の卒業・修了後の人生の安定は両立が不可欠である。また、共同・受託研究、外部資金や寄附金の獲得、卒業・修了者からの評価や、カリキュラムやプログラムの開発にも効果は大きい。他にも、高度専門職の受験資格付与、多大な経済支援を受ける立場からの補助金支弁者（納税者）や学資支弁者（保護者）への説明責任、新たな職業や雇用の創出、リカレント教育や生涯学習、外国人留学生や障害者のキャリア開発、マスコミ報道によるイメージ効果等、キャリア教育・職業指導の伝播範囲は極めて広い。大

学外でも、経済産業省や厚生労働省との連携強化、就職・採用の構造分析やインターンシップの拡充も急がれる。そして、これらのほぼすべてが大学教育と重なっており、今や教育・研究と同格に近い地域貢献も踏まえた、大学の本務としての取組に際して競争や機能分化も避けられない。今後、まさに大学アドミニストレーションの変容が問われる時代となった。

大学におけるキャリア教育は、未だ混迷している状況であることは否定できない。しかし、大学は教育上の目的を達成するために体系的にカリキュラムを編成し、目標とする到達度まで知的価値を付与する手法について、絶対的な質と量の知的蓄積を有している。また、正課外も教育上での対置が明確化されたことは、教育職の多忙化の緩和や事務職の能力開発上も有効に機能し、職員に占める事務職の比率の高い国立大学では、事務組織の教育・研究への関与が高まり、人事上環流している者も多い管理職を通じ、文科省の政策にも影響を与える。

キャリアと大学管理の関係は、その視点によって異なった捉え方ができる。まず、財務を教育の対価として「大学に支出する受益者」である学生に視点を置くと、正課内外を通じて職業選択や人材育成としての教育価値を付加するキャリアガイダンスがある。次に財務を資源として「社会に支出する法人」としての大学に視点を置くと、教員の研究費供給源であるとともに、教育ビジネスや教育行政といった大学経営がある。附属病院等の経営も含まれ、今後一層重要度が増す法人評価もその一面である。そして財務を労働の対価として「就労者に支出する組織」に視点を置くと、組織構造や能力開発、それに教職員の生活基盤といった広範な大学マネジメントがある。大学は学生にキャリア開発力を付加価値として高めるべく教育を強化し、職員にキャリアパス設計を提示してガバナンスを強化し、社会に金銭支出を行う公的事業体として地域貢献を補強する主体でもある。つまり、今後のキャリア開発は学生に限定したものでなく、職員にも社会にもつながる。我が国の財政は破綻に近い状況にあり、長期的には「小さな政府」を目指さざるを得ず、18歳人口の回復も期待できないことは既に見た。法人化された国立大学では、教育と行政は分離しながらも私立大学以上に不可分であり、競争的環境がより強調されて、地域間均衡論を超えた新たな統廃合や機能分化を課される局面も遠くないであろう。すべての大学の、将来への真剣さが社会に問われている。

〈教育効果への期待〉 本稿では、まず18歳人口の減少と大学進学率の向上について、財政危機や日本的雇用の崩壊を受けて、今後は社会に輩出する卒業・修了者数の不足を質保証で補償しなければならず、それが我が国の将来にかかわる実態を分析した。大学が進学率の向上を追い風にして、（学校数でも収容定員でも）拡大路線に走ったのは事実であるが、大学進学率の向上は労働生産性の向上として人的資本投資となり、雇用情勢の悪化の一因としてみるべきではなく、国際的に見ても特に高い進学率とも言えない。ただ、我が国の少子高齢化や経済のグローバル化は当分とどまることはなく、大学もこれらを前提とした教育を考えなければならない。そして、これからのキャリア教育は、就職試験や学生募集等への短期的な対策に拘らず、学生の社会的・職業的自立を図るためのキャリアガイダンス機能を強化させ、

学生に生涯設計の中でのキャリア開発力をつけると同時に少子化による労働力不足を凌駕する意義があることが明確になった。また、大学設置基準に「教育課程の充実と厚生補導を通じて」と、教育に関して初めて正課と正課外が対置されたことで、教育職と事務職の融合的な施策が必須となり、併せて我が国の財政危機が本格化する中、多額の国民負担を必要とする高等教育を拡充するためにも、大学はガバナンスを強化し、大学の行政や経営を超えて、他の教育段階や社会への影響に責任を持った大学アドミニストレーションに変容すべきであることを考察した。ただ、学生の卒業・修了後を踏まえた、大学と大学院の、高等教育機関とそれ以外での、人的資源やキャリアガイダンス上の「違いの行方」については明確化できておらず、今後の課題としたい。

教育は数値目標の設定や検証だけでは計り得ない長期的な「効果」を内包する。ディシプリンは学問の知識体系と訳されるが、辞書によれば、訓練、しつけ、規律の語源でもある。価値多元化時代の現在、大学は、学生に対して（行政に対しても）迎合も抵抗も必要なく、原点に戻って教育と研究を守り、堅持と変容を冷静に峻別しながら、社会にも学生にも教育・研究に全力で存在価値を示すことが、その使命を果たすことにもなる。しかも、それが学生の生涯設計力そのものを磨くことであることは、大学にとって身が引き締まる使命である。

〔注〕

- (1) 大学設置基準第42条の2、平成23年4月1日施行（平成22年文部科学省令第3号）
- (2) 中曽根内閣は昭和57年11月～62年11月、小泉内閣は平成13年4月～18年9月に存在
- (3) 本田由紀「大学と仕事との接続を問い直す」『学術の動向』2010年6月号、(財)日本学術協力財団、p.32
- (4) 本田由紀『教育の職業的意義』筑摩書房、2009年、p.159
- (5) 田中宣秀「キャリア教育と公共心の育成—品格概念に注目して—」『生涯学習・キャリア教育研究 第5号』名古屋大学、2009年、pp.45-54
- (6) 上西充子「大学におけるキャリア支援：その動向」『大学のキャリア支援』経営書院、2007年、pp.24-76
- (7) 水月昭道『高学歴ワーキングプア』光文社、2007年
- (8) 大江淳良「“キャリア〇〇”の氾濫と混乱」『現代の高等教育』2010年6月号、IDE教育協会、pp.31-36
- (9) 文部科学省『文部科学統計要覧』日経印刷、2010年、p.238
本稿では、特に明示のない限り、統計的数値はこの要覧から引用している。
また、18歳人口は「3年前の中学校卒業者及び中等教育学校前期課程修了者数」とする。
- (10) G.S. ベッカー『人的資本』東洋経済新報社、1976年、p.42
- (11) 佐野陽子『賃金と雇用の経済学』中央経済社、1981年、p.4
- (12) 山本眞一「転換期の高等教育」『文部科学教育通信 No.237』ジヤース教育新社、2010年2.8号、p.39
- (13) 橋本鉉市「専門職の量と質をめぐる養成政策」『東北大学大学院教育学研究科 研究年報 第54集・第2号』東北大学、2006年、p.130
- (14) 平成20年12月24日付、文部科学大臣から中央教育審議会への諮問理由
- (15) 平成20年度卒業者の、博士前期相当課程への進学率は国立大学全分野で34%、
自然科学系は国公立大学合計で、理学系43%、工学系34%、農学系27%

- (16)『2011 年卒マイコミ大学生就職意識調査』毎日コミュニケーションズ, 2010 年, pp.3-7
- (17)日本学術会議工学教育連絡委員会報告『グローバル時代における工学系大学院教育』日本学術会議, 2003 年, p.56
- (18)井上拓也, 他「文系大学院生を対象としたキャリア形成支援プログラムの開発」『大学行政研究 4 号』立命館大学, 2009 年, pp.111-124
- (19)平成 21 年 12 月 17 日, 筆者は立命館大学キャリアオフィス（びわこ・くさつキャンパス側）を訪問
- (20)乾 彰夫『日本の教育と企業社会』大月書店, 1990 年, p.204 & 215
- (21)平成 13 年 8 月 17 日付, 文部科学省「中央教育審議会大学分科会将来構想部会 第 1 回・資料 5」『これまでの高等教育計画等について』
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/002/gijiroku/010801/5-20.htm
:平成 22 年 6 月 28 日アクセス
- (22)平成 10 年 10 月 26 日, 大学審議会が答申
高等教育研究会編『大学の多様な発展を目指してⅦ』ぎょうせい, 2009 年, p.34 & 64
- (23)矢野眞和『教育社会の設計』東京大学出版会, 2001 年, p.29
- (24)OECD『図表で見る教育 2007 年版』経済協力開発機構, 2007 年, p.3 (図 A3.1)
- (25, 26, 27, 30)平成 20 年 12 月 24 日, 中央教育審議会が答申
『学士課程教育の構築に向けて』文部科学省, 2008 年, p.1, p.15, pp.18-19, p.41
- (28)吉武博通「大学経営改革 24」『カレッジマネジメント』2009 年 3-4 月号, リクルート, p.55
- (29)手島 孝『総合管理学序説』有斐閣, 1999 年, p.68
- (31, 32)平成 21 年 6 月 15 日, 中央教育審議会大学分科会が発表
『中長期的な大学教育の在り方に関する第一次報告』文部科学省, p.4, p.11
- (33, 34)平成 21 年 8 月 26 日, 中央教育審議会大学分科会が発表
『中長期的な大学教育の在り方に関する第二次報告』文部科学省, p.14, p.22
- (35)平成 22 年 5 月 17 日, 中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会が発表
『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（第二次審議経過報告）』文部科学省（高等教育部分, pp.65-83）
- (36)発達障害者支援法（平成 16 年法律第 167 号）が平成 17 年 4 月 1 日施行であり, 制定時の児童・生徒の大学進学時期が到来してきた影響も強いと考えられる。
- (37)小杉礼子「キャリア教育の行方」『IKUEI NEWS』平成 20 年 7 月号, (財) 電通育英会, 2008 年, p.10
- (38)大武文雄, 佐々木勝「スポーツ活動と昇進」『日本労働研究雑誌』No.587, (独) 労働政策研究・研修機構, 2009 年, p.87
- (39)下村英雄「教育」『日本経済新聞』平成 21 年 7 月 20 日付, p.19
- (40)清成忠男「キャリア教育の意義」『カレッジマネジメント』2010 年 3-4 月号, リクルート, p.41
- (41)大貫 徹『ISEC 教育活動報告書』名古屋工業大学, 2010 年, p.3
- (42)西澤潤一「学生教育基準」『じゅあ』No.44, (財) 大学基準協会, 2010 年, p.7
- (43)本田由紀『多元化する「能力」と日本社会』NTT 出版, 2005 年, p.260

（にしで りょういち 教育学研究科生涯教育専攻博士後期課程）

（指導：田中圭治郎 教授）

2010 年 9 月 30 日受理